

**Положение
об общественно-профессиональном институте
наставничества в образовательных организациях
Кемеровской области–Кузбасса**

I. Общие положения

1.1. Положение об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области – Кузбасса (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Законом Кемеровской области от 05.07.2013 г. №86-ОЗ «Об образовании».

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, организационные основы общественно-профессионального института наставничества, права, обязанности наставников и молодого специалиста/вновь назначенного, руководящего или педагогического работника, обеспечения взаимодействия Министерства образования и науки Кузбасса, Кузбасского регионального института повышения квалификации и переподготовки работников образования (далее - КРИПКИПРО), Кузбасского регионального института развития профессионального образования (далее – КРИРПО), муниципальных методических служб, методических служб системы профессионального образования по вопросам организации института наставничества в образовательных организациях Кемеровской области.

1.3. Деятельность общественно-профессионального института наставничества осуществляется на основе:

- соблюдения законности;
- признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;
- самостоятельности каждого участника в пределах предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;
- гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.4. В настоящем положении используются следующие понятия:

Общественно-профессиональный институт наставничества – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и приобретения управленческого/педагогического опыта и знаний, форма преемственности поколений.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и/или адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Назначением наставничества является помощь молодым специалистам/вновь назначенным руководящим и педагогическим

работникам в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Наставник – опытный руководящий или педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности и работающий в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

II. Цели и задачи общественно-профессионального института наставничества

2.1. Целью общественно-профессионального института наставничества в Кемеровской области – Кузбассе является оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам/вновь назначенным, руководящим и педагогическим работникам в профессиональном развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательных организаций.

2.2. Основными задачами общественно-профессионального института наставничества являются:

- привитие молодым специалистам/вновь назначенным руководящим и педагогическим работникам интереса к управленческой и педагогической деятельности и закрепление их в образовательных организациях;
- развитие у молодых специалистов/вновь назначенных руководящих и педагогических работников профессиональных компетенций, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- развитие профессиональных качеств молодого специалиста/вновь назначенного и педагогического работника, привлечение к участию в общественной жизни коллектива образовательной организации, содействие расширению его общекультурного и профессионального кругозора;
- усвоение лучших традиций и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника;
- формирование потребности и мотивации в постоянном профессиональном саморазвитии и самообразовании.

III. Организационные основы общественно-профессионального института наставничества

3.1. Деятельность общественно-профессионального института наставничества осуществляется при согласовании усилий КРИПКиПРО,

КРИПО, образовательных организаций, структур регионально-муниципальной многоуровневой методической службы (РММС), региональной сетевой методической службы системы профессионального образования Кемеровской области в условиях единого научно-методического пространства.

3.2. КРИПКиПРО, КРИПО осуществляют взаимодействие с муниципальными методическими службами, методическими службами системы профессионального образования и образовательными организациями в части:

- а) внесения предложений по организации наставничества;
- б) обеспечения единого научно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;
- в) подготовки в рамках курсов повышения квалификации, постоянно действующих, проблемно-ориентированных семинаров, стажировочных площадок и др. руководящих и педагогических работников, способных осуществлять наставничество;
- г) разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование общественно-профессионального института наставничества;
- д) организации сетевого взаимодействия с муниципальными методическими службами, методическими службами системы профессионального образования по вовлечению наставников и молодых специалистов/вновь назначенных руководящих или педагогических работников в профессиональные сообщества с целью взаимной методической поддержки.
- е) изучения, обобщения и распространения лучших практик управленческой/педагогической деятельности.

3.3. Муниципальные методические службы, методические службы системы профессионального образования вступают во взаимодействие с КРИПКиПРО, КРИПО и образовательными организациями в части:

- а) организации и планирования наставничества в городе (районе) в рамках непрерывного профессионального образования;
- б) изучения запросов, методического сопровождения и оказания практической помощи образовательным организациям в осуществлении наставничества;
- в) организации и координации работы методических объединений и других профессиональных объединений руководящих и педагогических работников по вопросам наставничества;
- г) участия в разработке методических и информационных материалов по организации наставничества, обобщению опыта наставников;
- д) формирования базы данных города (района) о руководящих и педагогических работниках, способных осуществлять наставничество, и молодых специалистов/вновь назначенных, руководящих или педагогических работниках, нуждающихся в прикреплении к ним наставника.

е) сбора, обработки и анализа информации о лучших практиках управленческой/педагогической деятельности и обеспечения их распространения.

3.4. Методические службы образовательных организаций вступают во взаимодействие с муниципальными методическими службами, методическими службами системы профессионального образования по вопросам организации наставничества в части:

а) разработки и реализации внутри образовательной организации программ (планов) профессионального развития молодых специалистов/вновь назначенных руководящих или педагогических работников;

б) изучения, обобщения и распространения актуального (инновационного) управленческого/педагогического опыта руководящих/педагогических работников, осуществляющих наставничество;

в) сбора, обработки и анализа информации о результатах деятельности наставников;

г) разработки локальных актов, определяющих организацию наставничества в образовательной организации;

д) оказания методической помощи наставникам по подготовке методических, информационных материалов по проблемам осуществления наставничества.

3.5. Наставничество организуется в образовательных организациях на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.6. Руководство деятельностью наставников рекомендуется осуществлять заместителю директора образовательной организации по учебно-воспитательной (научно-методической) работе.

3.7. Кандидатуры наставников подбираются руководителем методического объединения образовательной организации из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.8. Кандидатуры наставников обсуждаются на заседаниях методического объединения образовательной организации и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.9. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у трёх молодых специалистов.

3.10. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста/вновь назначенного сроком на три года.

3.11. Информация о наставниках передаётся в муниципальные методические службы, методические службы системы профессионального образования, КРИПКиПРО, КРИПО с целью формирования банка данных о наставниках.

3.12. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом/вновь назначенным руководящим или педагогическим работником.

3.13. При наличии нескольких молодых специалистов/вновь назначенных, руководящих или педагогических работников в муниципальной

методической службе (ММС) может быть организована работа «Школы молодого специалиста» в соответствии с планом, утвержденным руководителем методической службы.

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом/вновь назначенным, руководящим или педагогическим работником индивидуальный план работы последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста/вновь назначенного, руководящего или педагогического работника, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;
- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным руководящим или педагогическим работникам индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;
- оказывать молодым специалистам/вновь назначенным руководящим и педагогическим работникам помощь в развитии профессиональных компетенций и в преодолении профессиональных затруднений.

4.2. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с управленческой, педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника;
- вносить предложения о его поощрении;
- периодически представлять результаты профессионального становления, развития и/или адаптации молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника на методических объединениях, педагогических советах, в профессиональных сообществах и др.

V. Права и обязанности молодого специалиста/вновь назначенного руководящего или педагогического работника

5.1. Молодой специалист/вновь назначенный, руководящий или педагогический работник обязан:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности;
- повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с индивидуальным планом работы;
- изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности специалиста по занимаемой должности.

5.2. Молодой специалист/вновь назначенный руководящий или педагогический работник имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- пользоваться имеющейся в КРИПКиПРО, КРИПО, муниципальной методической службе образовательной организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;
- знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы;
- участвовать в работе сетевых профессиональных сообществ.

VI. Финансирование общественно-профессионального института наставничества в образовательных организациях Кемеровской области-Кузбасса.

6.1. Финансирование осуществляется в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», иных источников, не противоречащих действующему законодательству.

6.2. Наставнику выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.